

**NASKAH PUBLIKASI**

**PENGARUH UPAH INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. BATAM  
TEXTILE INDUSTRY UNGGARAN, SEMARANG)**



**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

**Disusun Oleh :**

**MAULANA KHIDZIR**

**B 100 080 029**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2012**

## **ABSTRAKSI**

### **PENGARUH UPAH INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. BATAM TEXTILE INDUSTRY UNGGARAN, SEMARANG)**

Tujuan dalam penelitian ini adalah menganalisis upah insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Batam Textile Industry Unggaran, Semarang dan menganalisis jaminan sosial mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Batam Textile Industry Unggaran, Semarang

Berdasarkan hasil analisis uji t-test dapat disimpulkan :  $H_0$  ditolak  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,502 > 2,074$ ) maka hal ini menunjukkan bahwa upah insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.  $H_0$  ditolak  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,350 > 2,074$ ), maka hal ini menunjukkan bahwa jaminan sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan

Dari hasil uji F-test dapat disimpulkan :  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $8,073 > 4,30$ ), maka  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh yang significant antara upah insentif dan jaminan sosial dengan produktivitas karyawan. Dari pengujian yang dilakukan, maka hipotesis dapat diterima, karena adanya pemberian upah insentif dan jaminan sosial yang layak dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Hasil bahwa  $R^2$  sebesar 0,659. Hal ini berarti bahwa variabel produktivitas karyawan dijelaskan oleh variansi variabel upah insentif dan jaminan sosial sebesar 65,9%. Sedangkan sisanya sebesar 34,1% dijelaskan oleh variabel lain

Kata kunci : Upah Insentif, Jaminan Sosial dan Produktivitas Tenaga Kerja

## HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca skripsi dengan judul :  
PENGARUH UPAH INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. BATAM TEXTILE  
INDUSTRY UNGGARAN, SEMARANG).

Yang ditulis oleh :

**MAULANA KHIDZIR**

B 100 080 029

Penandatanganan berpendapat bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat  
untuk diterima :

Surakarta,

2012

Pembimbing I

(Drs. Agus Muqorobin, MM)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Triyono, M.Si)

## **PENDAHULUAN**

Perusahaan pada saat ini dalam mengembangkan usahanya di berbagai daerah maka hal ini terutama manajemen sumber daya manusia, sedangkan unsur manusia sendiri mempunyai kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologi terutama yang paling bawah yaitu butuh insentif dan jaminan sosial untuk lebih meningkatkan motivasi kerja. Hal ini akan berpengaruh pada motivasi kerja karyawan apalagi karyawan bagian operasional.

Tingkat kemampuan tenaga kerja merupakan faktor penentu kualitas dan kuantitas barang dan jasa yang dapat diproduksi oleh perusahaan. Semakin banyak jumlah tenaga kerja yang terdidik dan terampil, semakin tinggi pula volume dan kualitas produksi. Dapatlah dikatakan tenaga kerja merupakan aset perusahaan yang terpenting dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berbagai upaya harus dilakukan oleh seorang manajer untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan karyawan yang ada untuk tetap berada dalam perusahaan dengan produktivitas kerja yang tinggi. Untuk mencapai semua itu perusahaan harus memberikan kompensasi atas jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada perusahaan.

Pemberian upah insentif, akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, ini disebabkan karena uang masih merupakan motivator yang kuat bagi karyawan. Maka setiap perusahaan perlu memperhatikan mengenai upah insentif yang banyak diharapkan dari pada karyawan.

Satu faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah dengan memberi upah insentif kepada karyawan. Upah insentif, hubungan antara karyawan dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga karyawan sendiri akan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja karena merasa dihargai oleh perusahaan. Jaminan sosial merupakan faktor penting bagi karyawan karena dimaksudkan untuk memberikan balas jasa yang dalam hal ini merupakan pemberian rasa tenang bagi pekerja dan anggota beserta keluarganya yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup.

Tunjangan jaminan sosial karyawan adalah materi yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa karena karyawan telah melaksanakan tugas dengan baik, misalnya Tunjangan Kesehatan, Tunjangan Kematian, Tunjangan Hari Raya dan sebagainya.

Menyadari pentingnya pengaruh pemberian upah insentif dan Jaminan Sosial terhadap peningkatan produktivitas kerja, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Upah insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada PT. Batam Textile Industry Unggaran, Semarang).

## **TUJUAN PENELITIAN**

1. Menganalisis upah insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Batam Textile Industry Unggaran, Semarang
2. Menganalisis jaminan sosial mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Batam Textile Industry Unggaran, Semarang

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Upah**

Menurut Hadi Poerwono memberikan definisi upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi massa atau syarat tertentu. Sedangkan menurut Sugiono (2003, hal 316) memberikan definisi Upah ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidupan yang layak kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, UU, dan peraturan dan dibayarkan atas dasar perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah (Suad Husnan, 2000, hal 73) :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja  
Meskipun hukum tidaklah ditetapkan secara mutlak dalam tenaga kerja tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi. Untuk pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan atau skill yang tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah, upah cenderung turun.
2. Organisasi buruh  
Ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan mempengaruhi terbentuknya tingkat upah. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi “bargaining” karyawan juga kuat, akan menaikkan tingkat upah, demikian pula sebaliknya.
3. Kemampuan untuk membayar  
Meskipun mungkin serikat buruh menuntut upah yang tinggi, tetapi akhirnya realisasi pemberian upah akan tergantung juga pada kemampuan membayar perusahaan. Tingginya upah akan mengakibatkan kerugian perusahaan, maka perusahaan jelas tidak ada mampu memenuhi fasilitas karyawan.
4. Produktivitas  
Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula upah yang akan diterima. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai produktivitas.
5. Biaya hidup  
Faktor lain yang perlu dipertimbangkan juga adalah biaya hidup di kota besar, dimana biaya hidup tinggi, upah cenderung tinggi. Bagaimana nampaknya biaya hidup merupakan batas penerimaan upah dari karyawan.
6. Pemerintah  
Pemerintah dengan peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan upah minimum merupakan batas bawah dari tingginya upah yang akan dibayarkan.

## **Jaminan Sosial**

Dalam perusahaan jaminan sosial karyawan mempunyai bermacam-macam nama. Ada yang menyebutkan program Benefit ada lagi yang menyebutkan Kesejahteraan Pegawai. Asuransi usia tua yang dibayarkan dari pajak yang dikenakan atas upah pegawai : pengusaha dan pegawainya berbagai pajak itu secara sama (Darma, 2000).

Jika karyawan telah melaksanakan tugas, kewajiban serta tanggungjawab, maka selayaknya kepentingan pribadi sebagai tenaga kerja secara manusiawi mendapatkan jaminan sosial yang baik. Kondisi ini memungkinkan timbulnya kepuasan kerja yang berpengaruh pada dedikasi, loyalitas dan semangat kerja. Untuk itu di lingkungan organisasi kerja perlu memberikan jaminan sosial yang wajar dan bermutu pada setiap karyawan sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Di antara manfaat yang diperoleh dari diselenggarakannya program jaminan sosial adalah sebagai berikut (Pandojo, 2001) :

1. Penarikan tenaga kerja
2. Memperbaiki semangat dan kesetiaan
3. Menurunkan tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja
4. Memperbaiki hubungan dengan masyarakat
5. Mengurangi pengaruh organisasi buruh, baik yang ada maupun yang berpotensi.
6. Mengurangi campur tangan dari pemerintah dalam organisasi perusahaan.

Menurut Manulang (2004), bahwa jaminan sosial yang diberikan kepada tenaga kerja ada beberapa bentuk, adapun bentuk jaminan sosial sebagai berikut :

1. Jaminan sosial berupa santunan
2. Jaminan sosial berupa fasilitas kantin
3. Jaminan sosial berupa kesehatan
4. Pemberian hadiah
5. Fasilitas transportasi
6. Hiburan/Rekreasi
7. Olah raga

## **Produktivitas**

Agus Mulyono dan Indriyo Gitosudarmo (2001 : 12) secara umum “produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (Barang-barang atau jasa)”. Misalnya saja produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluar dan masukan atau input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Jadi definisi produktivitas bukanlah hanya satu masalah teknis maupun manajerial tetapi merupakan suatu masalah yang kompleks, merupakan masalah-masalah yang berkenaan dengan badan-badan pemerintahan, serikat buruh dan lembaga-lembaga lainnya, yang semakin berbeda tujuannya akan semakin berbeda pula definisi produktivitasnya. Namun jika segala kekurangan dan kelebihanannya, maka definisi umum bagi negara maupun bagi bagian ekonomi yang berbeda-beda.

Dengan perbaikan produktivitas perusahaan mengembangkan pertumbuhan, persaingan domestic dan internasional serta memberikan kontribusi yang layak, yang semuanya pada akhirnya bermuara pada pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan mutu kehidupan bangsa secara menyeluruh. Produktivitas yang rendah merupakan pencerminan dari organisasi atau perusahaan yang memboroskan sumber-sumber daya yang dimilikinya dan berarti bahwapada akhirnya perusahaan tersebut kehilangan daya saing dan dengan demikian akan menguragi skala aktivitas atau perusahaan akan menurunkan pertumbuhan industri dan ekonomi bangsa secara menyeluruh

Adanya keyakinan yang dapat dipertimbangkan untuk menunjang konsep produktivitas baru yang mengenai proses produksi sebagai suatu sistem yang kompleks dapat diterapkan dan berlaku dimasyarakat yang merupakan bagian-bagian saling berkaitan (seperti lingkungan, tenaga kerja, modal dan organisasi) tidaklah penting bagi dirinya, namun dalam caranya terkoordinasi kedalam satu kesatuan yang terpadu. Diantaranya para ahli ekonomi tidak ada kesepakatan tenaga batas pemisah antara faktor-faktor tenaga kerja dan modal, komponen-komponen yang harus dimasukan ke dalam faktor lainnya maupun metodeterbaik untuk mengevaluasi masing-masing faktor terhadap pertumbuhan produktivitas Agus Mulyono dan Indriyono Gitosudarmo (2000 : 54).

Mulyono Agus dan Indriyo Gitosudarmo (2001 : 22) “Bahwa pada tingkat perusahaan pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi”. Pertama dengan memberikan awal intalasi dan pelaksanaan suatu sistem pengukuran akan meninggikan kesadaran pegawai dan minatnya pada tingkat dan rangkaian produktivitas. Diskusi-diskusi tentang gambaran-gambaran yang berasal dari metode-metode yang relatif kasar ataupun data yang kurang memadai syarat sekalipun, ternyata memberikan dasar bagi penganalisaan proses yang konstruktif dan produktif. Informasi produktivitas dalam bentuk trend petunjuk kepada semua tingkatan manajemen dalam memberikan pedoman dan mengendalikan masalah-masalah perusahaan.

Suatu kebijaksanaan di bidang perlindungan tenaga kerja ditujukan untuk perbaikan. Upah, kondisi kerja dan keselamatan kerja dan kesehatan para karyawan serta jaminan sosial yang merupakan upaya untuk meningkatkan volume produksi dan perbaikan mutu produk dan diharapkan juga meningkatkan produktivitas. Adanya perbaikan upah dan jaminan sosial ini dimaksudkan untuk :

1. Meningkatkan produktivitas karyawan
2. Memperbaiki modal kerja dengan memberikan kepada karyawan perasaan berpartisipasi dalam perusahaan dan identifikasi dalam perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Sumber data dalam penelitian ini adalah data sekunder yaitu data yang diperoleh dari sumber-sumber yang berhubungan dengan penelitian. Data tersebut dapat diperoleh dari perusahaan tempat penelitian berlangsung, berupa laporan rutin maupun dari sumber lain yang berkaitan dengan penelitian.

Adapun data sekunder adalah :

1. Upah Insentif tahun 2010 – 2011

2. Jaminan Sosial tahun 2010 – 2011
3. Jumlah rata-rata produksi tahun 2010 – 2011
4. Jumlah rata-rata Jam Kerja Tahun 2010 – 2011

Teknik pengumpulan data, meliputi:

1. Wawancara (interview)  
Dalam metode ini penulis berusaha mendapatkan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan perusahaan yang berwenang memberi keterangan yang berhubungan dengan penyusunan laporan.
2. Pengamatan (observasi)  
Pada metode ini penulis menggunakan pengamatan langsung pada obyek penelitian dengan maksud mendapatkan gambaran perusahaan yang lebih jelas tentang upah insentif dan jaminan sosial dengan data sekunder.
3. Dokumentasi  
Metode ini dipergunakan untuk melihat catatan-catatan perusahaan dan data-data yang berkaitan dengan penelitian (seperti : sejarah perusahaan, struktur organisasi, susunan personalia, upah insentif dan jaminan sosial)

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis statistik, dan teknik analisis tersebut diantaranya adalah:

1. Regresi Linear Berganda  
Analisa ini digunakan untuk meramalkan nilai Y dan seberapa jauh pengaruh upah insentif ( $X_1$ ) dan jaminan sosial ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), dengan menggunakan program SPSS.  
Adapun rumus Regresi Linear Berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

(Djarwanto PS, 2004)

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja

$X_1$  = Upah Incentive

$X_2$  = Jaminan Sosial

n = Banyaknya sampel

a = Konstanta

$b_1$  = Nilai koefisien upah insentif

$b_2$  = Nilai koefisien jaminan sosial

e = Disturbance (faktor pengganggu)

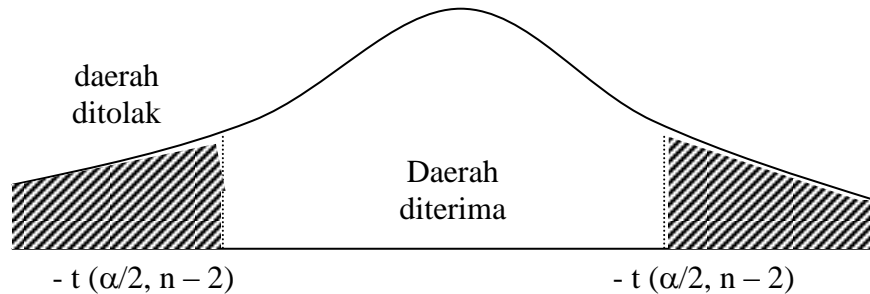
2. Uji t  
Menunjukkan nilai signifikan dari tiap-tiap koefisien regresi terhadap kenyataan yang ada.

Langkah-langkah :

- Menyusun formulasi hipotesa nihil dan alternatif  
 $H_0 = \beta_1 = 0$  (tidak ada pengaruh antara variabel)  
 $H_1 = \beta_1 \neq 0$  (ada pengaruh antara variabel)
- Menentukan level of significant ( $\alpha = 0,05$ )
- Menentukan t tabel ( $t(\alpha/2, n-2)$ )



Kriteria pengujian :



$H_0$  diterima bila  $-t(\alpha/2, n-2) < t < t(\alpha/2, n-2)$

$H_0$  ditolak bila  $t > t(\alpha/2, n-2)$  atau  $-t < -t(\alpha/2, n-2)$

$$\text{Rumus } t = \frac{b_1}{Sb_1}$$

dimana :

$b_1$  = koefisien variabel  $x_1$

$Sb_1$  = deviasi standar  $x_1$

$$\text{Rumus } t = \frac{b_2}{Sb_2}$$

dimana :

$b_2$  = koefisien variabel  $x_2$

$Sb_2$  = deviasi standar  $x_2$

### 3. Uji Hipotesa F test

Digunakan untuk menguji atau membuktikan pengaruh antara variabel  $X_1$  (upah insentif) dan  $X_2$  (jaminan sosial) dengan  $Y$  (tingkat produktivitas kerja)

Langkah-langkahnya :

a)  $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

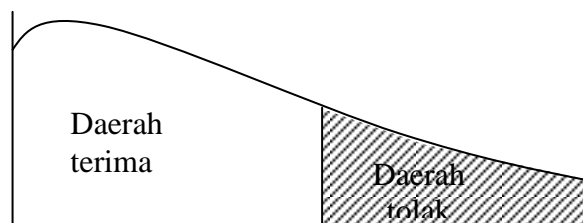
Hipotesa yang menyatakan tidak ada pengaruh antara variabel  $Y$  dengan variabel  $X_1$  dan  $X_2$ .

$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Hipotesa yang menyatakan ada pengaruh antara variabel  $Y$  dengan variabel  $X_1$  dan  $X_2$ .

b) Menentukan level of significant ( $\alpha = 0,05$ )

c) Kriteria pengujian



$$F = 0,05 (k - 1; n - k)$$

Dimana :

k = Banyaknya parameter

n = Banyaknya sampel

Ho diterima apabila F hitung < F 0,05 (1; n - 2)

Ho ditolak apabila F hitung > F 0,05 (1; n - 2)

a) Perhitungan nilai F hitung

Sebelumnya dicari kuadrat untuk regresi JK (Reg) dan sisa JK (S) yang dihitung dengan rumus :

$$JK(S) = \sum Y^2 - JK(Reg)$$

Jadi nilai F hitung

$$F = \frac{Jk(re\ g)/k}{Jk(S) / N - K - 1}$$

b) Kesimpulan

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa prosentase pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rumusan adalah :

$$R^2 = \frac{b_1 \cdot \sum X_1 Y + b_2 \cdot \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

## HASIL PENELITIAN

### 1. Regresi Linear Berganda

Analisa regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel upah insentif ( $X_1$ ) dan jaminan sosial ( $X_2$ ) terhadap variabel produktivitas tenaga kerja (Y)

Dari hasil perhitungan data pada tahun 2010 – 2011 dapat diketahui persamaannya

$$Y = a + b_1 X_1 (\text{Upah Insentif}) + b_2 X_2 (\text{Jaminan Sosial}) + e$$

Y = Produktivitas Tenaga Kerja

a = Konstanta

$X_1$  = Upah insentif

$X_2$  = Jaminan Sosial

b = Koefisien Regresi

e = Faktor Pengganggu

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari perusahaan dan dibantu dengan hitungan program computer yang pada lampiran di belakang diperoleh koefisien regresi sebagai berikut :

$$Y = 0.224 + 1.747 X_1 + 9.826 X_2$$

Interpretasi dari hasil di atas adalah :

a.  $a = 0.224$  artinya apabila upah insentif ( $X_1$ ) dan jaminan sosial ( $X_2$ ) sama dengan nol maka produktivitas tenaga kerja (Y) naik sebesar 0.224 m<sup>3</sup>.

b.  $b_1 = 1.747$  artinya upah insentif ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja atau apabila setiap perusahaan upah insentif

sebesar Rp. 1,00 akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Y) sebesar 1.747 unit dengan asumsi jaminan sosial ( $X_2$ ) konstan.

- c.  $b_2 = 9.826$  artinya jaminan sosial ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas atau apabila setiap perubahan pada variabel jaminan sosial sebesar Rp. 1,00 akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Y) sebesar 9.826 unit dengan asumsi besarnya upah insentif ( $X_1$ ) konstan.

## 2. Uji t-test

Uji hipotesa untuk korelasi menggunakan t-test

- a. Uji t test antara upah insentif ( $X_1$ ) terhadap produktivitas karyawan (Y).

Langkah-langkah dalam pengujian adalah sebagai berikut :

- 1) Menentukan hipotesa nihil dan hipotesa alternatif :

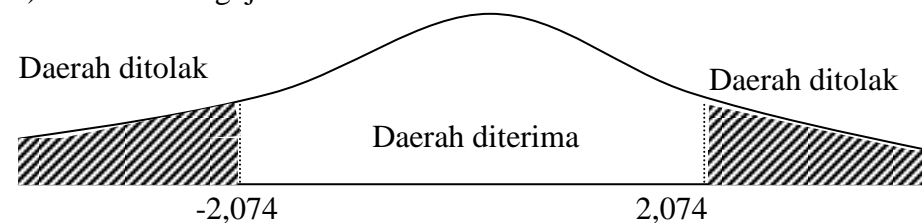
$H_0 : r = 0$  (upah insentif ( $X_1$ ) tidak ada pengaruh dengan produktivitas karyawan (Y))

$H_a : r \neq 0$  (upah insentif ( $X_1$ ) ada pengaruh dengan produktivitas karyawan (Y)).

- 2) Menentukan level of significant ( $\alpha$ ) = 0,05

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= (\alpha/2; n - 2) \\ &= (0,025, 24-2) \\ &= 2,074 \end{aligned}$$

- 3) Kriteria Pengujian



$H_0$  diterima  $= -2,074 \leq t \leq 2,074$

$H_0$  ditolak  $= t > 2,074$  or  $t < -2,074$

- 4) Dari perhitungan dengan menggunakan SPSS pada lampiran-lampiran diperoleh t hitung pada  $X_1$  sebesar 2,502.

Dengan demikian  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $2,502 > 2,074$ ) yang artinya  $H_0$  ditolak

- 5) Keputusan

$H_0$  ditolak  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  ( $2,502 > 2,074$ ) maka hal ini menunjukkan bahwa upah insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan atau karena  $t_{\text{sig}}$  (0,021) lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha$ ) maka secara signifikan upah insentif berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas.

- b. Uji t test antara jaminan sosial ( $X_2$ ) terhadap produktivitas karyawan (Y)

Langkah-langkah dalam pengujian adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan hipotesa nihil dan hipotesa alternatif :

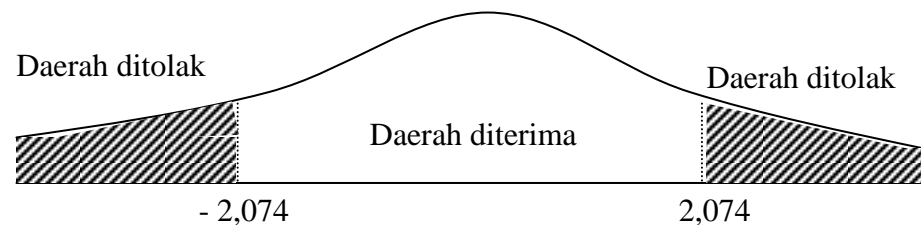
$H_0 : r = 0$  (Jaminan sosial ( $X_2$ ) tidak ada pengaruh dengan produktivitas karyawan (Y)).

$H_a : r \neq 0$  (Jaminan sosial ( $X_2$ ) ada pengaruh dengan produktivitas karyawan (Y)).

- b. Menentukan level of significant ( $\alpha$ ) = 0,05

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= (\alpha/2, n - 2) \\ &= (0,025, 24 - 2) \\ &= 2,074 \end{aligned}$$

- c. Kriteria pengujian



$$H_0 \text{ diterima} = -2,074 \leq t \leq 2,074$$

$$H_0 \text{ ditolak} = t > 2,074 \text{ atau } t < -2,074$$

- d. Dari perhitungan dengan menggunakan SPSS pada lampiran-lampiran diperoleh t hitung  $X_2$  sebesar 2,350.

Dengan demikian t hitung  $>$  t tabel ( $2,350 > 2,074$ ) yang artinya  $H_0$  ditolak.

- e. Keputusan

$H_0$  ditolak t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,350 > 2,074$ ), maka hal ini menunjukkan bahwa jaminan sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan atau karena t.sig (0,029) lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha$ ) maka secara signifikan jaminan sosial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas.

### 3. Analisa “Uji F” test

Digunakan untuk menguji atau membuktikan pengaruh antara variabel  $X_1$  (upah insentif) dan  $X_2$  (jaminan sosial) dengan Y (produktivitas kerja)

Langkah-langkahnya :

- 1)  $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Hipotesa yang menyatakan tidak ada pengaruh antara variabel Y (Produktivitas kerja) dengan variabel ( $X_1$  Upah Insentif) dan  $X_2$  (Jaminan Sosial).

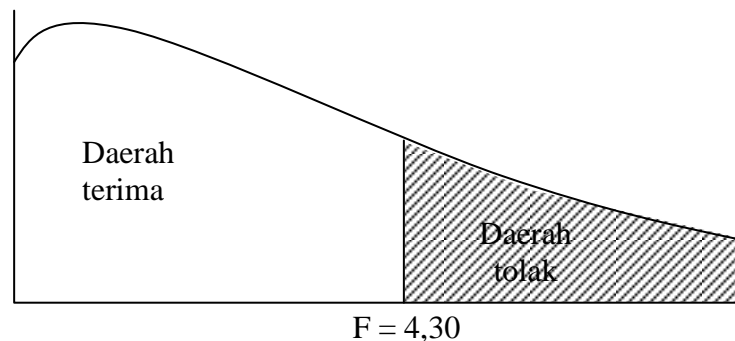
$$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Hipotesa yang menyatakan ada pengaruh antara variabel Y (Produktivitas kerja) dengan variabel  $X_1$  (Upah Insentif) dan  $X_2$  (Jaminan Sosial).

- 2) Menentukan level of significant ( $\alpha = 0,05$ )

$$\begin{aligned} F_{\text{tabel}} &= 0,05 (k - 1; n - k) \\ &= 0,05 (2 - 1; 24 - 2) \\ &= 0,05 (1; 22) \\ &= 4,30 \end{aligned}$$

### 3) Kriteria pengujian



Dimana :

k = Banyaknya parameter

n = Banyaknya sampel

$H_0$  diterima apabila  $F_{hitung} < F_{0,05}(1; n - 2)$

$H_0$  ditolak apabila  $F_{hitung} > F_{0,05}(1; n - 2)$

### 4) Kesimpulan

Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $8,073 > 4,30$ ), maka  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh yang significant antara upah insentif dan jaminan sosial dengan produktivitas karyawan atau karena  $F_{sig}$  ( $0,003$ ) lebih kecil dari  $0,05$  ( $\alpha$ ) maka pemberian upah insentif dan jaminan sosial berpengaruh secara bersama-sama (signifikan) terhadap produktivitas kerja.

### 4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS (pada lampiran-lampiran) didapat bahwa  $R^2$  sebesar  $0,659$ . Hal ini berarti bahwa variabel produktivitas karyawan dijelaskan oleh variansi variabel upah insentif dan jaminan sosial sebesar  $65,9\%$ . Sedangkan sisanya sebesar  $34,1\%$  dijelaskan oleh variabel lain.

Dari hipotesa yang penulis ajukan bahwa diduga pemberian upah insentif dan jaminan sosial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Batam Textile Industry dan yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Batam Textile Industry adalah upah insentif.  $H_0$  ditolak karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,502 > 2,074$ ) ini berarti upah insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan jaminan sosial  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,350 > 2,074$ ) ini berarti bahwa jaminan sosial mempunyai pengaruh yang significant terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan pembuktian bahwa hipotesa yang diajukan terbukti upah insentif mempunyai pengaruh yang paling dominan dibandingkan dengan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari pengujian Ftest dikatakan  $f_{hitung}$  lebih besar dari  $f_{tabel}$  ( $8,073 > 4,30$ ), maka  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan terhadap upah insentif dan jaminan sosial dengan produktivitas kerja karyawan. Dari pengujian yang dilakukan, maka hipotesis dapat diterima, karena adanya pemberian upah insentif dan jaminan sosial yang layak dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Dari hasil penelitian di PT. Batam Textile Industry dengan judul Pengaruh Upah Insentif dan Jaminan Sosial terhadap produktivitas karyawan (Studi Pada PT. Batam Textile Industry) maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisa regresi linier berganda didapat perusahaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0.224 + 1.747 X_1 + 9.826 X_2$$

Interpretasi dari hasil di atas adalah :  $a = 0.224$  artinya apabila upah insentif ( $X_1$ ) dan jaminan sosial ( $X_2$ ) sama dengan nol maka produktivitas tenaga kerja ( $Y$ ) naik sebesar  $0.224 \text{ m}^3$ .  $b_1 = 1.747$  unit artinya upah insentif ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja atau apabila setiap perusahaan upah insentif sebesar Rp. 1,00 akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja ( $Y$ ) sebesar 1.747 unit dengan asumsi jaminan sosial ( $X_2$ ) konstan.  $b_2 = 9.826$  artinya jaminan sosial ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas atau apabila setiap perubahan pada variabel jaminan sosial sebesar Rp. 1,00 akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja ( $Y$ ) sebesar  $9.826 \text{ m}^3$  dengan asumsi besarnya upah insentif ( $X_1$ ) konstan.

2. Dari hasil uji t-test dapat disimpulkan :  $H_0$  ditolak t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,502 > 2,074$ ) maka hal ini menunjukkan bahwa upah insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.  $H_0$  ditolak t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,350 > 2,074$ ), maka hal ini menunjukkan bahwa jaminan sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan
3. Dari hasil uji F-test dapat disimpulkan :  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $8,073 > 4,30$ ), maka  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh yang significant antara upah insentif dan jaminan sosial dengan produktivitas karyawan. Dari pengujian yang dilakukan, maka hipotesis dapat diterima, karena adanya pemberian upah insentif dan jaminan sosial yang layak dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut.
4. Dari hasil perhitungan bahwa  $R^2$  sebesar 0,659. Hal ini berarti bahwa variabel produktivitas karyawan dijelaskan oleh variansi variabel upah insentif dan jaminan sosial sebesar 65,9%. Sedangkan sisanya sebesar 34,1% dijelaskan oleh variabel lain.

### **Saran-saran**

1. Bagi perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan upah insentif dan jaminan sosial agar hasil produktivitas kerja karyawan tercapai
2. Bagi peneliti yang akan datang sebaiknya menambah variabel selain variabel upah insentif dan jaminan sosial.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Darma, 2000. *Manajemen Prestasi Kerja* ,jakarta : Rajawali pers.
- Basu Swastha, 2001. *Manajemen Pemasaran Modern*; Yogyakarta: BPFE.
- Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo, 1998, "Statistik Induktif", Yogyakarta : BPFE.
- Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*,Yogyakarta : Gajah Mada Universty Press,1997.
- Heijrachman R dan Suad Husnan, 2000, *Manajemen Personalialia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Heidjrahman Ranupandojo, 2001, *Manajemen Personalialia*, Edisi Keempat, Yogyakarta.
- Indriyo Gitosudarmo & Agus Mulyono. 2001.*Prinsip Dasar Manajemen Edisi 3*.Yogyakarta: BPFE.
- Indriyo Gitosudarmo & Agus Mulyono. 2000.*Manajemen Bisnis Logistik*, BPFE-Yogyakarta.
- Indah susilowati, 2009. *Pengaruh upah insentif dan tunjangan kesejahteraan karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja pada cv.cahaya buana di surakarta*.tidak dipublikasikan.
- Joko Purwanto, 2010. *Pengaruh upah insentif labourn turn over terhadap produktivitas kerja pada perusahaan pengeringan ikan teri sinar bahari agung kendal*.tidak dipublikasikan.
- M. Manullang. 2002. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta,Gajah Mada University Press.
- Mohammad Cholil dan Bambang Saroa, *Teori Organisasi*,Surakarta : Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Universitas Negri Surakarta,1998
- Poerwono. H., 2003, *Sistem Personalialia*, Edisi ke-3,Penerbit andi offset, Yogyakarta.
- Sugiyono.2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV.Alfabeta.
- Suad Husnan. 2000. *Manajemen Keuangan Teori dan Penerapan*, Edisi 3. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.

Sudjana, Prof. Dr., *Teknik Analisa Regresi Korelasi*, Yogyakarta : Bagian Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada.

T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta, 1985.

Zogiyanto HM., *Program Komputer Untuk Analisa Ekonomi*, Yogyakarta : Andi Offset, 1985.